

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMOENSASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN BAYAN KABUPATEN PURWOREJO

Nia Wardani

niawardanii@gmail.com

Hardin

hardin@umpwr.ac.id

Fitri Rahmawati

fitrirahmawati@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya ialah kepemimpinan dan kompensasi. Kepemimpinan dianggap berpengaruh karena seorang pemimpin sebagai tonggak berjalannya suatu organisasi. Kompensasi sebagai balas jasa atas kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja perangkat desa. Populasi pada penelitian ini adalah 257 perangkat desa yang bekerja di seluruh desa yang ada di Kecamatan Bayan. Pengambilan sampel menggunakan metode Simple Random Sampling dimana setiap desa diambil beberapa sampel yang kemudian dalam penelitian berjumlah 156 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan alat bantu SPSS 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Kata kunci: kepemimpinan, kompensasi dan kinerja

A. PENDAHULUAN

Menurut Indonesia Corruption Watch (ICW) mengungkapkan bahwa pada tahun 2022 kasus korupsi paling banyak dilakukan di sektor desa dengan 155 kasus rasua yang terjadi di sektor tersebut dan 252 orang menjadi tersangka. Sepanjang tahun 2015-2022. pelakunya sebanyak 973 orang dan 50 persen di antaranya adalah kepala desa (kades). Berdasarkan data tersebut dapat membuktikan bahwa kinerja pemerintah desa kurang baik, serta dipertanyakan bagaimana kualitas kerja kepala desa dan perangkat dinilai tidak berintegritas dalam mengelola kebijakan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku di suatu pekerjaan (Robbins, 2010: 32). Kinerja dianggap sangat penting bagi efektivitas suatu organisasi, setiap organisasi harus melakukan penilaian kinerja secara berkala untuk mengetahui kualitas para karyawannya. Kinerja yang baik diciptakan oleh

pemimpin yang baik, karena pemimpin harus memberikan teladan, motivasi serta menciptakan lingkungan yang positif untuk bawahannya.

Kepemimpinan adalah Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pimpinan dalam mempengaruhi dan sebagai teladan bagi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Lian, 2017: 38). Kepemimpinan dan manajemen yang kuat sebagai suatu yang penting bagi keefektifan organisasi yang optimal sehingga organisasi dapat berkembang baik dan mencapai tujuan. Selain kepemimpinan penelitian ini juga membahas mengenai pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan (Zunaidah et al., 2020: 1).

Kecamatan Bayan dari 25 desa dengan jumlah perangkat 257 orang. Berdasarkan observasi masih banyak perangkat yang kurang memahami tugas yang diberikan dan pembagian tugas yang kurang merata. Beberapa juga masih banyak yang menunda-nunda pekerjaan. Kendala lain yang berkaitan dengan perangkat desa di Kabupaten Purworejo adalah adanya telat pembayaran gaji atau penghasilan tetap selama 3 bulan awal tahun 2024. alasan dari telatnya pembayaran penghasilan tetap ini karena ketidaksinkronan antara kecamatan, Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPPAPMD), dan Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) juga karena ada penerapan CMS (Content Management System) yang kami nilai belum matang dan siap.

Tujuan dari penelitian ini yaitu (1) Untuk menguji pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bayan.(2) Untuk menguji pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Bayan.

B. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Robbins (2010:32) menjelaskan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku di suatu pekerjaan. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja ialah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab.

Hasibuan (2019:94) menjelaskan kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan.

b. Kepemimpinan

Lian (2017:38) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pimpinan dalam mempengaruhi dan sebagai teladan

bagi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

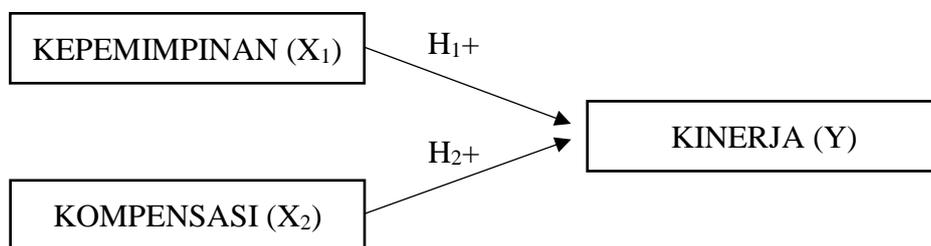
Kartono (2016:31) menjelaskan bahwa kepemimpinan berasal dari kata Pemimpin, yang berarti seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan dalam satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas demi tercapainya suatu maksud dan beberapa tujuan. Sutikno (2018:10) mengungkapkan bahwa kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinnya.

c. Kompensasi

Zunaidah (2020:1) menjelaskan kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan.

Mujanah (2019) menjelaskan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbalan jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standart atau target yang ditetapkan. Michael Armstrong seorang ahli manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap organisasi.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

C. HIPOTESIS

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Kepemimpinan adalah Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pimpinan dalam mempengaruhi dan sebagai teladan bagi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Lian, 2017: 38). Berdasarkan pendapat Simanjuntak, 2005 dalam Goeliling et al. (2021: 19) mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan dan kinerja orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja.

Hasil dari penelitian Anshar et al. (2023), Sultan (2021), Irawati (2019) dan Wijaya, Fauzi and Fajrillah (2020) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh

positif terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis pertama (H1) yang diajukan pada penelitian ini yaitu:

H₁: kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan (Zunaidah et al., 2020). Terdapat korelasi yang kuat antara kinerja dan kompensasi yang dipilih untuk mendorong orang untuk mencapai kinerja yang diharapkan organisasi. Dengan menghubungkan kompensasi dengan kinerja, organisasi dapat memastikan bahwa tujuan, target yang ingin dicapai, dan strategi bisnis dikomunikasikan dengan jelas kepada seluruh karyawan dalam organisasi (Panjaitan et al., 2023: 229). Imbalan yang baik dan adil dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, mencapai target, dan berkinerja tinggi.

Hasil dari penelitian Anshar et al. (2023), Sultan (2021), Irawati (2019) dan Wijaya, Fauzi and Fajrillah (2020) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis kedua (H2) yang diajukan pada penelitian ini yaitu:

H₂: kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja

D. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari responden yang merupakan perangkat desa di Kecamatan Bayan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang bekerja di Kecamatan Bayan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*.

3. Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan yaitu Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pimpinan dalam mempengaruhi dan sebagai teladan bagi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Lian, 2017: 38). Indikator Menurut Lian (2017: 38-39) bahwa kepemimpinan diukur dengan instrumen yang dikembangkan dari tiga dimensi, yaitu: perilaku pimpinan (dapat menjadi teladan, sebagai inspirator, sebagai pemandu arah, mudah dimengerti), kemampuan manajerial (*resources allocator*, ketepatan mengatasi masalah, partisipatif, penempatan SDM yang tepat, menciptakan kondisi kerja yang baik) dan pemberi motivasi (Menerima ide bawahan, memberi bimbingan, memberikan evaluasi).

Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan,

untuk kepentingan perusahaan (Zunaidah et al, 2020:1) . Indikator kompensasi (Zunaidah et al, 2020:1): upah, insentif, tunjangan, fasilitas.

Kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku di suatu pekerjaan (Robbins, 2010: 32). Indikator kinerja menurut (Robbins, 2010: 32) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen.

4. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survey dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang merupakan perangkat desa yang bekerja di wilayah Kecamatan Bayan. Proses pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode offline (hardfile) dan online (*google form*).

5. Pengukuran Data

Pengukuran data menggunakan skala *Likert*, yaitu dengan menyusun pertanyaan atau pernyataan yang masing-masing item diberi skor dalam skala *Likert*. Model jawaban menggunakan Likert Scale yang terdiri dari lima pilihan yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1, Tidak Setuju (ST) dengan nilai 2, Netral (N) dengan nilai 3, Setuju (S) dengan nilai 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5.

6. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment. Kriteria penilaiannya adalah apabila nilai korelasi (r hitung) lebih besar atau sama dengan 0,3 maka butir pernyataan dinyatakan valid, sebaliknya apabila nilai korelasi (r hitung) lebih kecil dari 0,3 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2018).

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* setiap butir pernyataan lebih dari 0,3 artinya setiap butir pernyataan benar dalam mengukur variabel Kinerja (Y), kepemimpinan (X1), dan kompensasi (X2).

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan). Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *cronbach's alpha*, dimana satu kuesioner dianggap *reliable* apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,7.

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel variabel Kinerja (Y), kepemimpinan (X1), dan kompensasi (X2) baik per butir pernyataan maupun per variabel lebih dari 0,70 artinya variabel dalam penelitian ini konsisten atau tidak berubah ketika digunakan dalam pengambilan data penelitian. Oleh sebab itu, keseluruhan butir dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

7. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda untuk menguji hipotesis.

Kuncoro (2013:241) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, dan variabel bebas lebih dari satu.

E. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y)

Tabel 1
Uji Regresi X_1 terhadap Y

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi (pvalue)	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	0,456	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients beta brand experience* sebesar 0,456 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 ($p\text{-value} < 0,05$). Sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut, $Y=0,456X_1$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila pemerintah menerapkan kepemimpinan yang baik bagi maka kinerja perangkat desa juga meningkat.

Kepemimpinan pada desa di wilayah Kecamatan Bayan berjalan dengan sangat baik. Hal ini ditandai oleh berbagai aspek positif, seperti perilaku pemimpin yang efektif, kemampuan manajerial yang handal, serta peran penting pemimpin sebagai motivator bagi perangkat desa. Kombinasi dari ketiga faktor ini berperan penting dalam mendukung tercapainya kinerja perangkat desa yang lebih efisien, produktif, dan berkualitas, sehingga pembangunan desa dapat terus berlangsung sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil analisis ini senada dengan penelitian yang dilakukan Anshar et al. (2023), Sultan (2021), Irawati (2019) dan Wijaya, Fauzi and Fajrillah (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja

2. Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y)

Tabel 2
Uji Regresi X_2 terhadap Y

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi (pvalue)	Keterangan
$X_2 \rightarrow Y$	0,221	0,003	Positif dan Signifikan

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients beta brand experience* sebesar 0,221 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($p\text{-value} < 0,05$). Sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut, $Y=0,221X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu

kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila pemerintah menerapkan kompensasi yang baik bagi maka kinerja perangkat desa juga meningkat.

Kompensasi yang diterima oleh perangkat desa di Kecamatan Bayan secara umum sudah cukup memuaskan. Hal ini tercermin dari tingginya tingkat kepuasan perangkat desa terhadap kompensasi yang diberikan. Upah yang diterima oleh perangkat desa dinilai memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Perangkat desa juga mendapatkan insentif berupa bengkok tanah yang memberikan tambahan penghasilan. Tunjangan kesehatan yang diberikan dianggap sangat memadai. Di samping itu, fasilitas kerja yang disediakan, seperti perangkat komputer yang memadai, akses wi-fi dengan kecepatan stabil, dan lingkungan kantor yang nyaman, turut berkontribusi dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Faktor-faktor tersebut, mulai dari kompensasi finansial hingga penyediaan fasilitas kerja, berperan penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. Dengan adanya dukungan tersebut, perangkat desa dapat bekerja lebih efektif dan produktif, yang pada akhirnya membawa dampak positif terhadap kinerja keseluruhan desa.

Hasil analisis ini senada dengan penelitian yang dilakukan Anshar et al. (2023), Sultan (2021), Irawati (2019) dan Wijaya, Fauzi and Fajrillah (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja

F. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan bayan kabupaten purworejo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dilihat dari kepemimpinan Pemimpin diharapkan lebih baik dalam memberikan arahan tugas, memberikan motivasi, dan berperilaku lebih baik lagi. Dimana pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan contoh-contoh atau teladan kepada para bawahannya untuk selalu berbuat baik, taat aturan, dan menunjukkan integritas serta etika kerja yang tinggi. Kemudian sebaiknya pemerintah memberikan pelatihan leadership kepada kelapa desa untuk meningkatkan softskill dan hardskillnya sehingga dapat meningkatkan kinerja perangkat dan pemerintah serta agar tidak mengalami ketertinggalan di era kemajuan zaman ini.

Dari sisi kompensasi, sangat perlu adanya evaluasi apalagi mengenai peraturan penggajian untuk perangkat agar lebih dijelaskan lagi. Untuk penggunaan aplikasi CSM agar lebih dikaji lebih lanjut dan diuji coba terlebih dahulu agar tidak ada kendala server down atau yang lain. Dengan demikian, diharapkan kinerja perangkat juga semakin meningkat seiring dengan perbaikan sistem kompensasi yang lebih baik dan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Anshar, M.C., Basri, S.K. and Dahlan (2023) 'Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Inti Teknologi', *Movere Journal*, 5, pp. 50–60.

- Asri, Ansar and Munir, A.R. (2019) 'Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Rektorat UIN Alaudin Makassar', *Journal of Management*, 2(1).
- Badu, S.Q. and Djafri, N. (2017) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bormasa, M.F. (2022) *Kepemimpinan dan Efektifitas Kerja*. 1st edn. Jawa Tengah: CV Pena Persada.
- Goeliling, A., Mardjuni, S. and Said, M. (2021) *Kepemimpinan, sumber Daya dan Kinerja*. Sulawesi Selatan: CV. Berkah Utami.
- Ibrahim, A. (2021) *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Islam*. Cetakan pertama. Edited by A. Rahmat. Banda Aceh: Ar-Raniry Press.
- Irawati, L. (2019) 'Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang', *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3, pp. 108–124.
- Kartono, K. (2016) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan 21. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lian, B. (2017) *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. 1st edn. Palembang: CV Amanah.
- Maulana, S. and Budiansyah, Y. (2023) 'Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan', *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), pp. 3639–3646.
- Panjaitan, M. *et al.* (2023) *Manajemen Kinerja (Perspektif Balance Scorecard)*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Prasinta, D.J., Jarkawi and Kase, E.B.S. (2023) *Strategi Kepemimpinan*. Cetakan 1. Edited by E. Suncaka. Yogyakarta: Sulur Pustaka.
- Ridwan, M. (2018) 'Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pekerja Proyek pada PT. Arilum)', *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1, pp. 97–109.
- Sabrina (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Medan: Umsupress.
- Senator (2023) 'Senator Majalah Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia', Senator.
- Septiani, S. *et al.* (2023) *Manajemen Kompensasi*. Banten: Sada Kurnia Pustaka.
- Setiyono (2017) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera', *ejournalatiedewantara*, 12(1), pp. 2549–6018.
- Sitompul, T.I. and Ratnasari, S. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Takamori Indonesia Batam', *Jurnal Manajemen*, 8(3), pp. 386–403.
- Sugiati, E. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Jakarta: PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 10th edn. Bandung: Alfabeta.
- Sultan, I.F. (2021) 'Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC) pada Nipah Mall Makassar', *Journal of Management*, 4(2), pp. 340–354.

- Sumarni (2024) Panas! Ribuan Perangkat Desa dan Kades di Purworejo 3 Bulan Belum Terima Siltap, *Gatra.com*.
- Suratman, Prasetyo, A. and Purba, D. (2023) 'Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Mirai Management*, 8(1), pp. 555–571.
- Sutikno, S. (2018) *Pemimpin dan kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Wijaya, E., Fauzi, A. and Fajrillah (2020) 'Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Materna Medan', *Journal of Business and Economics Research*, 1, pp. 17–24.
- Zunaidah, Susetyo, D. and Hadjri, M.I. (2020) *Kompensasi*. Palembang: UPT. Penerbit dan Percetakan.